ZAPŁATA

Pismo Związku Syndykalistów Polski

Od 121 lat to samo żądanie:

DOŚĆ WYZYSKU!

Z ogromną radością oddajemy w Wasze ręce pierwszy numer "Zapłaty" - pisma Związku Syndykalistów Polski.

W "Zapłacie" poruszać będziemy przede wszystkim tematy związane z działalnością ruchów związkowych, prawami pracowniczymi oraz ich łamaniem przez pracodawców. Nie zamierzamy również stronić od zagadnień ideologicznych. Przewidujemy także wydania specjalne, inspirowane konkretnymi wydarzeniami lub ważnymi dla ruchu anarchistycznego i pracowniczego datami.

ZSP powstał na zjeździe założycielskim w dniach 31 marca 1 kwietnia br. w Gliwicach. Naszym celem jest propagowanie idei społecznego anarchizmu, antyautorytaryzmu oraz syndykalizmu w środowiskach pracowniczych. Pragniemy budować niehierarchiczne, antykapitalistyczne związki zawodowe i organizacje propracownicze, które będąc niezależne od państwa, niezwiązane jakimikolwiek układami z politykami ani szefami prawdziwie zadbają o los pracowników, a nie swoich liderów. Chcemy zmiany całości stosunków społeczno-ekonomicznych, a nie tylko drobnych ustępstw ze strony państwa i kapitału.

Uczestnikami ZSP są zarówno członkowie różnych związków zawodowych, jak również osoby nie należące do żadnego ze związków. Wierzymy, że walka o świat pozbawiony wyzysku oraz dominacji ma sens.

Związek Syndykalistów Polski, mimo niemalże identycznej nazwy nie jest bezpośrednią kontynuacją Związku Syndykalistów Polskich działającego w okresie II wojny światowej, ani żadnej organizacji tego okresu. Związek Syndykalistów Polski mimo czerpania wzorców z ówczesnych działań ruchu anarchistycznego oraz syndykalistycznego zachowuje własny charakter ideowy. Pragniemy zwrócić uwagę, że nazwa naszego związku nie odnosi się do narodowego podziału ludzkości (nasi poprzednicy używając przymiotnika "polskich" określali narodowość zrzeszonych w ówczesnym ZSP), lecz jedynie do terenu działania wynikającego z aktualnego podziału administracyjnego świata.

W numerze wydanym pierwszego maja nie może oczywiście zabraknąć artykułu o Święcie Pracy. Ponadto piszemy o tym, jakich sposobów szukają pracodawcy, aby łatwiej im było zastąpić wykwalifikowanych pracowników umysłowych, oraz obniżyć im pensje; premia uznaniowa, czyli jak zabrać pół pensji pracownikowi, który "się stawia"; niepełnoprawni pracownicy i maksymalny wyzysk firma Impel oraz planowana prywatyzacja za grosze, widmo zwolnień i niejasna sytuacja w szpitalu w Pucku.

Mamy nadzieje, że nasze pismo przypadnie Wam do gustu.

Redakcja

Walka o czas

W XIX, a nawet już w XVIII wieku, wielcy myśliciele społeczni uważali, że technologia przemysłowa uwolni człowieka od nieprzyjemnej pracy. Skutkiem tego miało powstać więcej czasu wolnego dla siebie i dla zajmowania się swoimi zainteresowaniami. Mało kto wyobrażał sobie taką sytuację, żeby praca miałaby zaspokajać coś ponad podstawowe potrzeby społeczeństwa.



Obecnie przymusowa praca zaczęła zaspokajać sztucznie kreowane potrzeby, tworzone tylko po to, aby dać komuś możliwość zarabiania na życie. Nawet jeśli świadczone usługi są zbędne, a wytworzone produkty nikomu niepotrzebne. Sęk w tym, że nawet w czasach, w których możemy zaspokoić wszystkie nasze potrzeby i produkować wszystko szybciej, niektórzy pracują ponad 8 godzin dziennie, a inni nie pracują wcale. Coś jest nie tak.

Z nielicznymi wyjątkami, prawie zawsze gdy ktoś pracuje ponad 8 godzin dziennie, mamy do czynienia z jakąś niesprawiedliwością. Ktoś pracuje 12 godzin, bo nie może żyć normalnie za swoją pensję.

Inni tyle pracują, bo pracodawca nie chce zatrudnić kolejnej osoby i woli wyzyskiwać kogo ma pod ręką, a pracownik boi się stracić pracy.

Obecnie, praca w nadgodzinach jest jednym z największych problemów w Polsce, tak jak w innych społeczeństwach. Pracodawca zyskuje, o ile pracownik nie domaga się zadośćuczynienia, a nawet jeśli musi mu płacić, czasami jest to tańsze niż zatrudnienie jeszcze jednego pracownika. A my tracimy. Często tracimy czas, który moglibyśmy spędzić ze znajomymi albo z rodziną, tracimy swój czas, częściej chorujemy na skutek stresu albo z powodu przymusowej pracy w czasie kiedy byliśmy osłabieni.

To zdarza się wielu z nas, jednak nie działamy razem, by walczyć z nadużyciami ze strony pracodawcy, a tylko takie wspólne działanie ma szansę coś zmienić dla nas wszystkich.

Obchodzimy święto pierwszego maja ponieważ to jest nasza historia, historia o walkę o godne życie, o 8 godzinny dzień pracy. Od 121 lat trwa ta walka, szczególnie w biednych krajach, gdzie producenci umieścili obecnie prace produkcyjne i gdzie za zamkniętymi drzwiami fabryk kobiety, dzieci, biedni, chorzy i po prostu zwykli ludzie tacy, jak my harują od świtu do nocy, by zarobić choć trochę na chleb.

Historia pierwszego maja zaczęła się w Ameryce, gdzie związkowcy oświadczyli, że od 1 maja 1886, 8 godzinny dzień pracy powinien stać się normą i wezwali ludzi do strajku. Wielu pracowników zaczęło podejmować różne akcje dużo wcześniej przed tą datą. Tylko w Chicago, ponad 400 tys. pracowników zaczęło strajkować. Ten ruch był większy niż wszystkie inne, które miały dotąd miejsce w Stanach.

Dnia 3 maja, odbył się wiec gdzie zebrało się 6000 osób żeby posłuchać przemówienia anarchisty Augusta Spies. Przyszli pracownicy z mieszczącego się obok zakładu McCormick Harvester. Po jakimś czasie łamistrajki zaczęły wychodzić z fabryki. Nastąpiła mała konfrontacja z nimi, ale od razu pojawili się policjanci, którzy zabili jednego pracownika, a wielu innych ranili. August Spies, który był świadkiem tego incydentu, poszedł do redakcji gazety i opublikował odezwę do masowego protestu na placu Haymarket w następny dzień.

Wiec odbył się spokojne, tylko w ostatniej chwili pojawiła się policja i groziła ludziom. Ta akcja spowodowała tragedię. Było zamieszanie i ktoś rzucił bombę w policjantów. Nikt nie wie, kto to zrobił. Policja zaczęła strzelać do tłumu. Nie wiadomo, ile osób zostało zabitych.

Po tych wydarzeniach, policja zaczęła masowe represje. Zrobili naloty na lokale i mieszkania aktywistów, na gazety i biura. Aresztowali trzech mówców-anarchistów z Haymarket, a ponad to 5 anarchistów, którzy nawet nie byli w tym miejscu i oskarżyli ich o współudział w morderstwie funkcjonariusza. W 1887 r. czterech z oskarżonych zostało powieszonych mimo tego, że nie mieli oni nic wspólnego z tym gwałtownym wydarzeniem. Jeden popełnił samobójstwo w więzieniu. W 1893 r. państwo przyznało, że nie byli oni winni zarzucanych im czynów. Tak tragicznie zakończyła się historia tych, których walczyli o 8 - godzinny dzień pracy.

Pierwszy maja został świętem wszystkich pracowników, aby pamiętali, jak ludzie walczyli o ich prawa i żeby nie zapomnieli tych, których oddali swoje życie w tej walce.

Laura Akai

Świat w liczbach

493 śmiertelnych wypadków przy pracy zdarzyło się w Polsce w 2006 roku

10 - dziesięciokrotnie wzrosło poparcie Talibom na skutek obecności wojsk NATO (w tym Polski) w Afganistanie

95 procent Polaków wyjeżdżających do pracy za granicę wykonuje pracę poniżej swoich kwalifikacji

2 mln - liczba bezrobotnych w Polsce bez prawa do zasiłku

2 tony produktów przechodzi przez ręce kasjera hipermarketu w ciągu 6 godzin pracy

IDEE I AKCJE

Opór pracowniczy w nowym stuleciu
Warszawa 28-30 kwietnia 2007

Konferencja pracownicza współorganizowana przez Związek Syndykalistów Polski

Miejsce: ul. Bema 65, start: 28.04., g. 11.00

1 MAJA

Praca kradnie ci życie!
Demonstracja

Start: Warszawa, godz. 12.00, pod PkiN od strony ul. Świętokrzyskiej

PORADY PRAWNE

PRACA W GODZINACH NADLICZBOWYCH

Pracuję w biurze. W ostatnim czasie często zostawałam w pracy, aby wykonać wszystkie swoje obowiązki, bo nie mogę ich zakończyć w normalnym czasie pracy. W związku z tym zwróciłam się do pracodawcy o wypłatę dodatku za godziny nadliczbowe. Pracodawca odmówił mi twierdząc, że nie zlecił mi takiej pracy i że to mój problem, że pracuję powoli. Kto ma rację w takiej sytuacji?

Pracownik nie może sam decydować o tym, ile czasu spędza w pracy i za ile pracodawca ma mu zapłacić. Praca w godzinach nadliczbowych powinna zostać pracownikowi zlecona, tylko to daje podstawę do wypłaty dodatku. Polecenie pracy w godzinach nadliczbowych może być wydane na piśmie, ustnie, albo nawet w sposób dorozumiany, ale musi być wyraźne i jednoznaczne. Wyjątkowo można zaliczyć samowolną pracę w godzinach nadliczbowych, ale jeśli pracodawca został o tym powiadomiony i wyraził na to zgodę. Zatem czynności wykonywane przez pracownika poza godzinami pracy z własnej inicjatywy nie stanowią pracy w godzinach nadliczbowych.

A więc masz prawo wychodzić z pracy po 8 godzinach. W przypadku, kiedy twoja praca nie jest zakończona, pracodawca może mieć do ciebie pretensje. Więc trzeba wytłumaczyć, że pracujesz efektywnie, ale jeśli pracodawca daje ci więcej, niż ktokolwiek jest w stanie zrobić w ciągu 8 godzin, to musi być gotowy zapłacić wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych.

Wiele zależy teraz od pracodawcy, polityki firmy, czy aktualnej sytuacji. Czasami, wystarczy po prostu zachować się w sposób bardziej pewny siebie, aby zapanować nad sytuacją. Pracodawcy wiedzą, że jeśli ktoś nie walczy w swoim interesie, można go wykorzystać bardziej, niż innych. Czasami firma ma problem, bo jest za dużo pracy. Może jest to okres intensywnej pracy, więc po prostu potrzebuje pomocy, ale za to muszą płacić. Pamiętaj, że praca w godzinach nadliczbowych jest dopuszczalna w razie konieczności prowadzenia akcji ratowniczej w celu ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, ochrony mienia lub środowiska, albo usunięcia awarii i szczególnych potrzeb pracodawcy. Co znaczy to ostatnie zdanie? Często jest to temat sporu między pracownikami i pracodawcami.

Ale często praca w godzinach nadliczbowych jest celową polityką firmy, a czasami pracownicy nawet nie rozumieją od razu, że taka sytuacja ma być na zawsze. W takiej sytuacji, walka o płacę może być trudniejsza.

Trzeba rzetelnie udokumentować wszystko: dni wykonywania pracy, czas pracy, a jeśli możesz, jakieś szczegóły o tej pracy. Zbieraj dowody. Państwowa Inspekcja Praca, związek lub prawnik może udzielić porady w Twojej konkretnej sytuacji. Lepiej znaleźć innych i zorganizować się, więc dobrym pomysłem może być założenie związku itp.

Czasami sądy uznają, że pracodawca wadliwie zorganizował pracę, zmuszając pracownika do stałej pracy ponad normalny wymiar czasu pracy i że pracownik powinien otrzymać wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych.

Od 1 stycznia 2004r. czas pracy nie może przekraczać 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 4 miesięcy. W niektórych gałęziach gospodarki takich jak rolnictwo czy hodowla, a także przy pilnowaniu mienia, osób, okres rozliczeniowy może być przedłużony do 6 a nawet 12 miesięcy. Tygodniowy czas pracy nie może natomiast przekraczać przeciętnie 48 godzin w przyjętym okresie rozliczeniowym, łącznie z godzinami nadliczbowymi.

Zgodnie z przepisami Kodeksu pracy, o ile w zakładzie pracy nie ma korzystniejszych przepisów płacowych, za pracę w godzinach nadliczbowych, oprócz normalnego wynagrodzenia, przysługuje dodatek w wysokości 100% wynagrodzenia - za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających: w nocy lub w niedziele i święta niebędące dla pracownika dniami pracy zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy, lub w dniu wolnym od pracy udzielonym pracownikowi w zamian za pracę w niedzielę lub w święto, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy. Natomiast 50% wynagrodzenia przysługuje za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w każdym innym dniu niż wyżej określony. Dodatek przysługuje także za każdą godzinę pracy nadliczbowej z tytułu przekroczenia przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym, chyba że przekroczenie tej normy nastąpiło w wyniku pracy w godzinach nadliczbowych, za które pracownikowi przysługuje już prawo do dodatku.

Jedynym wyjątkiem od powyższej zasady jest praca nadliczbowa wykonywana przez pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy i kierowników wyodrębnionych komórek organizacyjnych, którzy wykonują w razie konieczności pracę poza normalnymi godzinami pracy bez prawa do wynagrodzenia oraz dodatku z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych. Kierownicy wyodrębnionych komórek organizacyjnych mają jednak prawo do wynagrodzenia i dodatku z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych przypadających w niedzielę lub święto, jeżeli w zamian za pracę w takim dniu nie otrzymali innego dnia wolnego od pracy.

Jeżeli masz problem z pracodawcą i jesteś zatrudniony/a na podstawie umowy o pracę regulowanej przepisami Kodeksu Pracy, najwłaściwszą instytucją, do której powinieneś się udać jest Państwowa Inspekcja Pracy, która posiada swoje Okręgowe Inspektoraty w każdym mieście wojewódzkim, te zaś z kolei posiadają swoje oddziały w większych miejscowościach regionu.

Jeżeli zaś wykonujesz pracę na podstawie innych form zatrudnienia, jak umowa o dzieło, czy umowa zlecenie, to zmuszony/a jesteś korzystać z ochrony, jaką daje ci prawo cywilne, a więc dochodzenie roszczeń odbywać się może przed sądem cywilnym. Inspekcja pracy w tym przypadku nie może skorzystać z uprawnień kontrolnych, jakie przysługują jej w stosunku do pracodawców. Chyba że sąd uznał, że długo pracowałeś u danego pracodawcy bez przerwy i możesz udowodnić, ze miałeś stosunek pracy. W takich sytuacji będzie ci jednak trudniej i to ty musisz ponosić koszty postępowania.

Przed sądem pracownik i pracodawca mogą stanąć osobiście, albo wyznaczyć w tym celu pełnomocników. Może to być adwokat albo radca prawny, ale także np. przedstawiciel związków zawodowych, jeśli pracownik o to poprosi (nawet gdy sam do związku nie należał), czy inny pracownik tego samego pracodawcy. W imieniu pracownika może do sądu wystąpić także inspektor Państwowej Inspekcji Pracy (w sprawach o ustalenie stosunku pracy) i to - co ciekawe - nawet bez pełnomocnictwa tego pracownika.

Agnieszka Sowińska

PRZYWŁASZCZANIE WIEDZY PRACOWNIKÓW JAKO FORMA WYZYSKU

Praca wykwalifikowanych pracowników zawsze kosztowała więcej. Zawsze byli oni trudniejsi do zastąpienia, bardziej świadomi swoich praw i zawsze lepiej potrafili dbać o ich przestrzeganie. Pensje pracowników są z reguły wyznaczane przez minimalny poziom, który pozwala pracownikowi odtworzyć swoje siły do pracy i który daje pewność pracodawcy, że następnego dnia praca znów będzie wykonana. Nie ma przy tym znaczenia, jaką wartość ma wytworzony przez pracownika produkt. Całą wartość dodaną zachowuje dla siebie pracodawca. Pracownik otrzymuje tylko tyle ile trzeba, by następnego dnia zjawił się w pracy. O ile jego praca będzie jeszcze potrzebna.

Z punktu widzenia pracodawców, koncentracja wiedzy w wąskiej grupie wyspecjalizowanych pracowników jest zjawiskiem negatywnym, gdyż nie zapewnia to odpowiedniej "elastyczności" siły roboczej. Większa podaż siły roboczej na rynku oznacza, że mniejsza będzie minimalna cena, którą pracodawca będzie musiał zapłacić, by pracownik stawił się do pracy. Cóż jednak zrobić, gdy pracownik rezygnując z pracy, zabiera ze sobą część wiedzy niezbędnej do prawidłowego funkcjonowania firmy? Pracodawcy znaleźli na to sposób.

Branża pracowników umysłowych wyspecjalizowanych w przetwarzaniu informacji wyjątkowo dobrze nadaje się do prób przywłaszczania wiedzy pracowników. Dzieje się tak dlatego, że w swojej codziennej pracy pracownik umysłowy wykorzystuje systemy informatyczne i za ich pomocą gromadzona jest wiedza, która stanowi o wartości produktu wytwarzanego przez firmę. Mam na myśli zwłaszcza firmy takie, jak centra kontaktu telefonicznego (Call Centre), w których pracownicy przekazują informacje klientom potrzebującym pomocy technicznej, udzielają im porad dotyczących kupna produktów, przyjmują reklamacje i sprzedają produkty.

Czasy, kiedy firmy handlowe same prowadziły centrum kontaktu telefonicznego do obsługi zgłoszeń związanych ze swoimi produktami dawno minęły. Utrzymywanie na etacie pracowników, którzy są potrzebni w dużej liczbie tylko w czasie promocji nie kalkulowało się w wyliczeniach pracodawców. Obecnie, usługi telefoniczne są zlecane firmom zewnętrznym, które zazwyczaj obsługują jednocześnie wiele różnych klientów. Model wysoce wyspecjalizowanych pracowników, którzy znają odpowiedzi na wszystkie pytania klientów dotyczące określonego produktu, również odchodzi już w przeszłość. Wiedza przechowywana w głowach tych pracowników była zbyt cenna, by pracodawcy zdecydowali się pozostać przy tym modelu. Strajk pracowników posiadających tak rozległą i unikalną wiedzę powodował bardzo poważne problemy organizacyjne, konieczność przeorganizowania usługi z dość marnymi skutkami pod względem jakości i zadowolenia dzwoniących klientów.

Dlatego też firmy Call Centre postanowiły wykorzystywać tzw. "systemy zarządzania wiedzą", które pozwalają zapisywać wiedzę potrzebną do odpowiedzi na pytania klientów. Pracownicy Call Centre zostali zmuszeni do zapisywania odpowiedzi na udzielane pytania w postaci dostępnej dla każdego innego pracownika. Dzięki temu, gdy wykwalifikowani pracownicy nie będą z jakiegokolwiek powodu dostępni (urlop, choroba, czy strajk) możliwe jest przekazanie ich pracy tzw. "ludziom z ulicy" nie posiadającym żadnego przygotowania bez żadnej utraty jakości cy listę pytań, na które Call Centre udziela odpowiedzi i dokładną treść tych odpowiedzi. W wyniku tych działań, pracodawcy odzyskują "elastyczność" siły roboczej, co w praktyce oznacza możliwość zastąpienia dowolnego pracownika w każdej chwili, co z kolei umożliwia zmniejszenie kwoty koniecznej do tego, by zapewnić dostępność pracownika wtedy, kiedy jest potrzebny.

System sprawdzony na pracownikach umysłowych może być zastosowany w innych dziedzinach: np. w rybołówstwie. Według dyrektyw Unii Europejskiej, indywidualni rybacy muszą przekazywać dokładne informacje o znanych sobie łowiskach, aby zachować prawo do dalszych połowów. Ta wiedza jest ich podstawowym atutem w walce z konkurencją kutrów przemysłowych. Gdyby cała ich wiedza znalazła się w systemie informatycznym, staliby się całkowicie zbędni. Rybacy zdają sobie z tego sprawę i od wielu lat uprawiają sabotaż informacyjny: ignorują przepisy dotyczące raportów, bądź wpisują nieprawdziwe informacje.

Może się okazać, że sabotaż informacyjny jest jednym z bardziej skutecznych środków walki z przywłaszczaniem wiedzy pracowników przez pracodawców. W razie strajku, nieudana próba wykorzystania przez pracodawców nieprawdziwych informacji zapisywanych przez pracowników może zmusić ich do uznania żądań strajkujących.

Jakub Żaczek

ZAPŁATA - pismo Związku Syndykalistów Polski, nr 1(1)/2007
Redaguje kolektyw

Prosimy o nadsyłanie tekstów, grafik, zdjęć. Masz jakieś pytania dotyczące ZSP?
Pisz pod adres: zsp@bzzz.net

ZSP

PRYWATYZACJA ALBO ŚMIERĆ?!

Artykuł 68 konstytucji RP jasno stwierdza, że "Każdy ma prawo do ochrony zdrowia" oraz "Obywatelom, niezależnie od ich sytuacji materialnej, władze publiczne zapewniają równy dostęp do świadczeń opieki zdrowotnej finansowanej ze środków publicznych." Niestety konstytucyjne zapewnienia nijak odnoszą się do rzeczywistości. Przytoczony artykuł jest często nieprzestrzegany, a wręcz łamany sprzecznymi zeń decyzjami władz, najczęściej na szczeblu lokalnym. Ostatnim przykładem tego typu działań jest sytuacja dotycząca szpitala w Pucku.

Puck to niewielkie miasteczko, położone ok. 30 km. od Gdyni. W sezonie zjeżdżają tu masy turystów, głównie żeglarzy, którzy trenują i biorą udział w organizowanych na wodach zatoki regatach. W ciągu roku nie panuje tu bynajmniej atmosfera uśpienia charakterystyczna dla opustoszałych kurortów. Miasteczko żyje swoim spokojnym życiem, które mieszkańcy w większości sobie cenią. Pomimo problemów, istnieje coś na zasadzie harmonii, która wszakże stanęła pod znakiem zapytania.

Powiatowy szpital główny problem starosty

Już jakiś czas temu wśród mieszkańców gruchnęła wieść, że miejscowe władze zamierzają zlikwidować pucki szpital. Starosta ogłosił, że placówka ciągle generuje straty i starostwa po prostu na taki "luksus" nie stać. Dlatego powiatowi radni przyjęli już projekt uchwały, na mocy której chcą sprzedać szpital. W tym samym czasie pucki starosta Artur Jabłoński rozkolportował wśród mieszkańców ulotkę pt. "Szpital musi istnieć", w której przedstawia prywatyzację, jako jedyną drogę przetrwania dla miejscowej placówki służby zdrowia. By pozostać czystym od oskarżeń o brak konsultacji, rozesłał niedawno do samorządów i wojewody prośbę o zaopiniowanie decyzji o prywatyzacji. Ewentualne odpowiedzi nie są w żaden sposób dla starostwa wiążące, toteż można ową prośbę uznać jedynie za wybieg, mający na celu usprawiedliwienie podjętej decyzji.

Warto dodać, że samorządowcy, podobnie jak reszta społeczeństwa nie orientują się w całej sprawie. "My sami nie mamy pełnej wiedzy na temat niuansów" mówi Kazimierz Czernicki, przewodniczący Rady Gminy Puck "Dlatego będziemy chcieli poznać stanowisko m.in. szpitalnych związkowców." Związki zawodowe posiadają informacje, jednak nie zawsze dzielą się nimi z pracownikami. Efekt jest taki, że związkowiec w szpitalu, to "ten, który się orientuje, wie o co chodzi", przy czym nie zawsze jest darzony zaufaniem. W moim przekonaniu wynika to z hierarchicznej struktury typowego związku zawodowego, jak "Solidarność" czy OPZZ. Ludzie nie ufają centralnie zarządzanym organizacjom.

Przekłamania ze strony władz

We wspomnianej wcześniej ulotce "Szpital musi istnieć" możemy przeczytać m.in. "Sprzedaż czy dzierżawa? Żadne z tych rozwiązań nie pomniejszy zakresu usług bezpłatnych". Czyżby? Być może z formalnego punku widzenia tak to właśnie wygląda, ale praktycznie może być zupełnie inaczej. Dziś, gdy szpital jest publiczny, pacjentowi nigdy nie odmawia się pomocy. Co prawda podpisuje się kontrakt z NFZ na określoną ilość zabiegów, czynności itp. jednak, jeżeli limity zostaną przekroczone, to personel nie rezygnuje z wykonywania danego zabiegu. Miejscowa ludność może zatem zawsze liczyć na pomoc na miejscu i źle zawarty kontrakt nie jest przeszkodą w udzielaniu pomocy. Co się zaś stanie, jeżeli placówkę przejmie prywatna firma? Po przekroczeniu limitów żaden pacjent nie zostanie przyjęty. No chyba, że zapłaci, bo to w końcu zakład niepubliczny. Taka sytuacja będzie oznaczała łatwy dostęp do opieki zdrowotnej dla osób posiadających wyższe dochody. Biedniejsi będą zmuszeni dojeżdżać do odległego szpitala w Wejherowie bądź Gdyni.

Wątpliwości w sprawie prywatyzacji

Pojawiają się też wątpliwości w sprawie samej prywatyzacji. Trzeba zaznaczyć, że szpital leży w bardzo atrakcyjnym miejscu w bezpośredniej bliskości starego rynku, a jednocześnie kilkadziesiąt metrów od plaży. Jest to kuszący kąsek dla wszystkich inwestorów, którzy chcieli by zarobić duże pieniądze, niekoniecznie na ochronie zdrowia. Bogusława Wirkus ze szpitalnej "Solidarności" mówi: "Obawiamy się, że po prywatyzacji placówki, po kilku latach zostanie ona zlikwidowana, przekształcona w hotel. Nowy właściciel nie będzie inwestował w szpital, tylko ogłosi jego upadłość, pozwalnia personel i szpital zamknie"

Żeby uniknąć opisanej powyżej sytuacji, niektórzy sugerują, że do umowy o sprzedaży, bądź dzierżawie, powinna być dołączona specjalna klauzula, w której inwestor zobowiąże się zachować medyczny charakter placówki. To jednak może nie załatwić sprawy zapewnienia mieszkańcom dostępu do odpowiedniej opieki. Jeżeli jedynym oddziałem będzie np. oddział chirurgii plastycznej, to okaże się, że pomimo, iż jest to zgodnie z klauzulą szpital, to bynajmniej nie taki, jaki jest w Pucku niezbędny.

Dezinformacja wśród personelu

Głównym, a często wręcz jedynym źródłem informacji, jakie posiada zwykły pracownik, są plotki. Niektóre z nich są zgodne z prawdą, inne nie, lecz niektóre ewidentnie świadczą o próbie lobbowania (nieudolnego zresztą) za prywatyzacją wśród personelu. Jedna z plotek mówi, że po przejęciu szpitala przez prywatnego inwestora nie nastąpią żadne zwolnienia. Wystarczy jednak przyjrzeć się danym szpitali prywatyzowanych uprzednio przez spółkę EMC Instytut Medyczny SA, która ma przeprowadzić prywatyzację w Pucku. Dobrym przykładem jest placówka w Ozimku: "ze 178 pracowników SPZOZ zatrudnienie w nowej firmie znalazło w początkowym okresie 94." ("Prywatny szpital?" 8 styczeń 2007/Wirtualny Olkusz). Zwolniono 46% załogi!

Miejscowa prasa popiera starostę?

W "Dzienniku Bałtyckim" można przeczytać, że największe poparcie dla planów prywatyzacyjnych jest wśród pielęgniarek - liczą na lepsze warunki pracy i wzrost wynagrodzeń. Skoro tak, to dlaczego pojawiły się na manifestacji przeciw sprzedaży szpitala? Z rozmów, jakie przeprowadziłem z częścią personelu jasno wynika, że większość z nich jest zdecydowanie przeciw prywatyzacji mówią jedynie o zmianie sposobu zarządzania, utworzeniu nowych zasad w sprawie podejmowania decyzji, czy dany chory nie powinien być przewieziony do bardziej specjalistycznego ośrodka. Ci pracownicy, którzy mówią natomiast o potrzebie przekształceń w kierunku niepublicznego ZOZ-u, sugerują się najczęściej nieprawdziwymi danymi wynikającymi z dezinformacji (choćby dane dotyczące zwolnień).

W trakcie wywiadów moi rozmówcy, proszący o anonimowość, sugerowali, że "Dziennik Bałtycki" nie napisze nic wbrew woli starosty. Będzie za to działał w ten sposób, by miejscowa ludność uwierzyła, że prywatyzacja jest jedynym wyjściem i należy dokonać wyboru: albo szpital niepubliczny, albo nic.

Kwestia szpitala dotyczy wszystkich mieszkańców ziemi puckiej

Sprawa szpitala nie dotyczy tylko i wyłącznie pracowników, lecz całej ludności lokalnej. W przypadku braku placówki cały powiat zostanie pozbawiony konstytucyjnie gwarantowanego "równego dostępu do świadczeń opieki zdrowotnej". W przypadku prywatyzacji może dojść do tego, że nie będzie to "opieka zdrowotna finansowana ze środków publicznych." - pisałem już wcześniej o sytuacji przekroczenia kwot zakontraktowanych z NFZ na konkretne świadczenie. Wyjdzie na to, że drzwi będą zamknięte dla biednego, a otwarte dla bogatego, którego stać na opłacenie jednoosobowego pokoju z telewizorem, Internetem, prywatną łazienką i nowoczesnym wyposażeniem.

Warto zwrócić uwagę na fakt, że w sezonie nad morze przyjeżdża wielu zamożnych turystów i to oni mogą być głównymi klientami przyszłego właściciela. Kontrakt z NFZ dotyczący świadczenia usług medycznych (a w zasadzie ich namiastki) lokalnej społeczności może być więc tylko dodatkiem do głównej żyły złota, jaką będą stanowić turyści. Do tego profil wykonywanych zabiegów również może nieco różnić się od dzisiejszej sytuacji. Firma EMC na swoich stronach internetowych zachwala profesjonalizm wykonywania zabiegów powiększenia biustu, korekcji nosa, bądź liposukcji. Może się zatem okazać, że szpital w głównym stopniu będzie służył za miejsce wypiękniania bogatych panienek i playboyów, a zwykły, żyjący z własnej pracy człowiek, by uzyskać pomoc będzie musiał jechać do innego powiatu. W końcu jednak zdarzy się, że ktoś nie zdąży dojechać…

Żeby nie było niczego…

Nasuwa się też pytanie, dlaczego likwidować placówkę ochrony zdrowia, w której znajduje się najlepszy w kraju oddział położnictwa. To właśnie pucki szpital im. Franciszka Żaczka zajął pierwsze miejsce w rankingu fundacji "Rodzić po ludzku" w 2006 roku...

Istnienie szpitala jest również niezwykle ważne zwarzywszy na ilość wypadków, która zdarza się na terenie powiatu podczas sezonu. Ma to związek z licznymi incydentami, w których ofiarami są nieostrożni wczasowicze kąpiący się w morzu, bądź sportowcy uprawiający sporty wodne. Do tej pory pacjentów z bezpośrednim zagrożeniem życia przewożono do szpitala w Pucku i dopiero, gdy ich stan się unormował trafiali do specjalistycznej kliniki w Wejherowie. Teraz droga bezpośrednio do Wejherowa może okazać się zbyt długa.

Sprzedaż to grabież własności społecznej

Należy zwrócić uwagę na fakt, że obecnie to mieszkańcy, przynajmniej teoretycznie są właścicielami szpitala. O losach placówki decydują władze lokalne, a o składzie władz lokalnych wyborcy. Oczywiście praktycznie rzecz biorąc zwykły człowiek nie ma wpływu na to, co włodarze robią z własnością publiczną, ale jest to temat na inny artykuł, który byłby krytyką demokracji przedstawicielskiej. Trzeba jednak jasno powiedzieć, że szpital pomimo wad systemowych, należy do społeczeństwa. Dlatego nie powinien trafić w ręce prywatnego inwestora, ale zostać uspołeczniony. W takiej sytuacji pozostawał by dalej własnością wspólną, byłby jednak efektywnie zarządzany przez pracowników, którzy znakomicie potrafią określić, jakie oddziały są potrzebne do zapewnienia ochrony zdrowia w rejonie i jakie kroki poczynić, by wciąż podwyższać standardy. Kluczowe decyzje dotyczące szpitala dyskutowano by z mieszkańcami, których będą one bezpośrednio dotyczyć.

Natomiast w wyniku prywatyzacji nastąpi zmiana stosunków własnościowych ze społecznych na prywatne. Jej owocem będzie sytuacja, w której obiekt pełniący bardzo ważną rolę socjalną nie będzie kierował się dobrem człowieka, tylko zyskiem. Nie chcę przez to powiedzieć, że pogorszy się jakość świadczonych usług. Nie. Ale liczyć się będzie dobro tylko tego, który będzie w stanie zapewnić zysk.

Jakie są rokowania na najbliższy czas?

Na razie trudno powiedzieć, jaki będzie finał całej sprawy. Jedni mówią, że losy szpitala są już przesądzone, bo starosta nie odpuści i pozbędzie się "zbędnego balastu". Inni twierdzą, że nie dadzą tak łatwo pozbawić się pełnej ochrony zdrowia, która powinna być zapewniona, jeżeli opłaca się podatki. Pod koniec marca pracownicy przeprowadzili pierwszy antyprywatyzacyjny protest, w którym wzięło udział 200 osób pracowników oraz mieszkańców Pucka. To jednak niewiele na piętnastotysięczne miasteczko.

Nie można jednak mówić o złej woli mieszkańców większość nie przyszła na protest ze względu na brak informacji o całej sytuacji. Ma się to jednak niedługo zmienić, ponieważ powstaje już serwis regionalny dotyczący prywatyzacji i jej wpływu na jakość opieki medycznej. Są plany utworzenia alternatywnych środków wymiany informacji pomiędzy pracownikami i mieszkańcami głównym narzędziem będzie Internet i okolicznościowa prasa. Nastroje każą z optymizmem patrzeć w przyszłość, a ewentualne zjednoczenie w obronie wspólnej własności i interesów może być preludium do rozwoju obywatelskiej, zarządzanej oddolnie społeczności lokalnej.

Mikołaj Winiarski

IMPEL - PRACA NIC NIE WARTA

Ostatnio odbyła się duża manifestacja przeciwko Impelowi, firmie, która zajmuje się m.in. usługami outsourcingowymi korzystając z pracy tymczasowej.

Firma ta wyzyskuje ludzi. Jest wiele przykładów ludzi zatrudnionych przez spółkę Impel, którzy nie dostają urlopów i są zmuszani do pracy w czasie choroby. Ci pracownicy mają zwykle wciąż odnawiane umowy zlecenia – nawet jeśli na stałe pracują w Impelu. W niektórych zakładach, pracodawca daje pracownikom do podpisania zobowiązanie, iż zrzekają się praw pracowniczych. Pracodawcy twierdzą, że podpisane umowy mają charakter umów cywilnoprawnych, a nie umów o pracę.

Impel dziś jest jednym z największych prywatnych pracodawców w Polsce, zatrudniającym blisko 20 tys. osób. W ubiegłym roku IMPEL miał wzrost o ponad 19,8 proc. w stosunku do zysków rok wcześniej. Firma jest bardzo zyskowna – bo nie chcą ludziom dobrze płacić i nie pozwalają im na żadną samoorganizację.

W marcu 2006 r. w Kostrzynie nad Odrą z firmy Impel-Tom zwolniono Jacka Rosołowskiego, bo chciał założyć organizację związkową Inicjatywa Pracownicza. Rosołowski wygrał pierwszą sprawę przed sądem pracy. Sąd orzekł, że powodem zwolnienia była działalność związkowa. Zarząd zemścił się za to na trzech członkach OZZ Inicjatywa Pracownicza, pozbawiając ich pracy, bo przed sądem pracy otwarcie mówili o bezprawiu, którego zarząd dopuszcza się wobec związkowców.

Taka jest firma IMPEL. Jakie wampiry stoją za tą firmą? Zobaczmy:

Józef Biegaj – współwłaściciel firmy, 108. pozycja na liście „Najbogatszych Polaków” tygodnika „Wprost” w 2005 r.

Grzegorz Dzik – współwłaściciel firmy, 93. pozycja na liście „Najbogatszych Polaków”, wiceprezydent Konfederacji Pracodawców Polskich.

Obecnym przewodniczącym Rady Nadzorczej jest prof. Krzysztof Obłój z Międzynarodowego Centrum Zarządzania Uniwersytetu Warszawskiego, który wcześniej był m.in. przewodniczącym Rady Nadzorczej PZU SA.

Andrzej Malinowski – członek Rady Nadzorczej Impela, prezydent Konfederacji Pracodawców Polskich, były poseł z listy PSL, były członek rządów Z. Messnera, T. Mazowieckiego, W. Pawlaka.

PSL, były członek rządów Z. Messnera, T. Mazowieckiego, W. Pawlaka.

Sylwester Cacek – członek Rady Nadzorczej Impela, przewodniczącego Rady Nadzorczej Dominet Banku SA (właścicielką 50,1 proc. akcji banku jest Dorota Cacek, małżonka Sylwestra.

Ale trzeba przyznać, że najciekawszą postacią IMPEL-u jest jeden z byłych członków Rady Nadzorczej, który tam pracował przez ponad 8 lat. Krzysztof Krystowski jest byłym wiceprzewodniczącym Unii Pracy i Podsekretarzem Stanu w Ministerstwie Gospodarki i Pracy. Wywodzi się ze środowiska FMUP i był w kierownictwie Impela dokładnie wtedy, gdy ochroniarze tej spółki rozbijali protest robotników w Ożarowie Mazowieckim. Krystowski w latach 2000-2001 reprezentował polską branżę usług outsourcingowych na międzynarodowych konferencjach w Berlinie i Lizbonie. Następnie był prezesem zarządu Acta HR, spółki specjalizującej się w usługach outsourcingowych. Podczas wyborów parlamentarnych w 2005 r. Krystowski startował z pierwszego miejsca we Wrocławiu z list komitetu SdPL-UP-Zieloni 2004.

Laura Akai

PRACOWNICY NA PRÓBĘ

Impel HR Service jest jedną ze spółek grupy Impel specjalizują się w "leasingu pracowniczym". Pracownicy przez IMPEL HR Service są zatrudniani na umowy cywilnoprawne zamiast na umowy o pracę. Wynika z tego szereg konsekwencji dla pracowników. Osoby zatrudnione na podstawie umów cywilnoprawnych nie są objęte Kodeksem pracy, a więc nie przysługują im prawa, wynikające ze stosunku pracy.

Zawarcie umowy cywilnoprawnej pozwala pracodawcy w każdej chwili jej nie przedłużać i to bez podawania przyczyn. Tacy pracownicy nie mają prawa do urlopu, w tym urlopu na żądanie.

Pracownicy zatrudniani na umowę cywilnoprawną nie ma możliwości odwołania się do sądu pracy. Ci pracownicy także nie mają ochrony związkowej. Mogą należeć do związku zawodowego, ale chronieni są jedynie ci związkowcy, którzy mają umowy o pracę.

Czytamy na stronie firmy IMPEL jak reklamuje usługi "leasingowe":
Www.impel.pl/hr_services_leasing_pracowniczy.php

"Do charakterystycznych cech pracy tymczasowej, można zaliczyć fakt, iż żadna umowa nie wiąże pracownika tymczasowego ze zlecającym (na rzecz którego pracownik w rzeczywistości świadczy pracę / usługę).

Korzyści dla Klienta:

Uelastycznienie poziomu zatrudnienia w zależności od potrzeb krótko- i długofalowych. Wykorzystanie pracowników tylko w takim wymiarze, w jakim są potrzebni.

Odciążenie od prac prawno-finansowych wynikających z zatrudniania pracowników (składki ZUS, rozliczenie podatku dochodowego, świadczenia socjalne, odprawy, urlopy.

Możliwość całkowitej rezygnacji lub wymiany pracowników na życzenie Klienta w bardzo krótkim czasie.

Możliwość wymiany personelu w ciągu pierwszych 4 godzin pracy, bez ponoszenia kosztów pracy w czasie tych godzin.

Zachowanie pełnej obsady stanowisk wraz z możliwością ciągłego korzystania z usług personelu czasowego, bez konieczności zatrudniania na stałe. Czas trwania takiej umowy uzależniony jest od potrzeb Klienta.

Zmiana struktury kosztów związanych z zatrudnieniem personelu ze stałych na zmienne.

Wzrost efektywności pracowników dzięki wykorzystaniu skutecznych systemów rekrutacyjnych, motywacyjnych i kontrolnych."
Www.impel.pl/hr_services_system_th.php

"Pracownik na próbę

Usługa Try & Hire to jedyna możliwość sprawdzenia kwalifikacji i predyspozycji przyszłego Pracownika przed zatrudnieniem go na stałe. Jest to rozwiązanie pośrednie pomiędzy pracą tymczasową a rekrutacją, pozwalające określić umiejętności zaadoptowania się Pracownika w nowej organizacji. Po minimum dwumiesięcznym okresie zatrudnienia na zasadach pracy czasowej, zyskujecie Państwo unikalną możliwość przejęcia danej osoby na stałe.

Rozwiązanie to skutecznie pozwala zmniejszyć ryzyko nieodpowiedniego naboru oraz znacznie przyspiesza proces adaptacji pracownika na nowym, rzeczywistym stanowisku pracy.

Argumenty przemawiające za rekrutacją w systemie Try & Hire :

Trudności z podjęciem decyzji o stworzeniu nowego stanowiska.

Przesunięcie w czasie kosztów związanych z tworzeniem nowego etatu.”

Laura Akai

OŚWIADCZENIE ZSP

NADUŻYCIA ZE STRONY PRACODAWCÓW I DYSKRYMINACJA STRUKTURALNA

Niedawno Sąd Pracy w Warszawie wydał orzeczenie na niekorzyść Katarzyny Góraj-Kozłowskiej, która została zwolniona z pracy w Hewlett-Packard Polska po tym, jak poroniła. Pani Góraj-Kozłowska mogła zostać zwolniona bez ostrzeżenia i bez podania przyczyny, gdyż była zatrudniona na umowę na czas określony. Pracownicy, którzy znajdują się w tej kategorii nie mogą liczyć na taką samą ochronę ze strony Kodeksu Pracy, jak stali pracownicy.

Dla rządu od lat główną metodą walki z bezrobociem jest tworzenie zasad zatrudnienia bardziej korzystnych dla pracodawców. Do tych zasad należy możliwość łatwego zwalniania pracowników wedle widzimisię pracodawcy. Taka polityka nie tylko nie przyczyniła się do wzrostu liczby nowych miejsc pracy, ale wprowadziła inne problemy. Jednym z nich jest strukturalna dyskryminacja pracowników niezatrudnionych na stałe umowy o pracę przez firmę dla której pracują.

Przypadki nadużyć są bardzo powszechne w Polsce. Firmy małe i duże wykorzystują agencje pracy tymczasowej i mniejsze firmy do outsourcingu pracy. Niektóre z tych firm są nawet specjalnie tworzone po to, by rzeczywisty pracodawca mógł uniknąć kosztów zatrudnienia. Nagminnie wymaga się od pracowników, by założyli własne fikcyjne firmy po to, by mogli zostać „zatrudnieni”. Często tacy pracownicy nie mają żadnych relacji z firmą, która ich prawnie zatrudnia. Pracują w biurze rzeczywistego pracodawcy oraz przyjmują polecenia od szefów i managerów rzeczywistego pracodawcy. Przez wiele lat wykonują identyczną pracę, jak ich koledzy zatrudnieni bezpośrednio. Takich pracowników określa się jako „perma-tempów” (stało-czasowych pracowników).

Prawo umożliwia takim pracownikom walkę o uznanie ich statusu osoby związanej stosunkiem pracy, ale nie każdy o tym wie i nie każdy ma czas i energię na długie procedury sądowe wymagane, by to udowodnić. Faktycznie tacy pracownicy są na dużo gorszej pozycji. Jest jasne, że forma zatrudnienia, która miała w założeniu być ograniczona do faktycznych przypadków pracy tymczasowej, jest w rzeczywistości nadużywana z powodu chciwości pracodawców i niewydolności systemu sądowego. Instytucje takie, jak Państwowa Inspekcja Pracy w małym stopniu kontrolują nadużycia pracodawców w tej dziedzinie.

Tego rodzaju problemy są nieodłączne od wszelkich systemów zatrudnienia, które dają mniejsze prawa niektórym grupom pracowników.

Warto też zwrócić uwagę na to, że prawo tworzy bariery do ustanowienia stałego stosunku pracy innym kategoriom pracowników, jak obcokrajowcy z krajów nie należących do UE, którzy nie mają stałego prawa pobytu. Choć to rosnący segment społeczeństwa i choć rząd zachęca pracowników ze Wschodu do pracy w Polsce, nie przywiązywano dotąd wiele wagi do tego problemu. Pracodawcy mogą jedynie podpisywać umowy z obcokrajowcami na czas trwania ich wiz, czyli zazwyczaj na 1-2 lata. A więc większość tych pracowników będzie korzystać z mniejszej ochrony prawnej, gdyż pracuje na zasadach tymczasowych. Tacy pracownicy mogą być zatrudniani wiele razy na kolejne umowy, ale wciąż będą „pracownikami tymczasowymi”, choć w świetle prawa zawarcie wielu kolejnych umów powinno być jednoznaczne z ustanowieniem stosunku pracy.

Pracownicy boją się występować o swoje prawa gdy są zatrudniani, a gdy zostają zwolnieni, niewydolny i nieprzyjazny system sądownictwa zniechęca ich do podejmowania działań prawnych. Kilka ostatnich rządów oznajmiało w swoich kampaniach wyborczych, że stoi po stronie pracowników i zajmie się warunkami pracy. Zamiast tego, godzono się na coraz dalej idące kompromisy w dziedzinie bezpieczeństwa zatrudnienia, żeby pójść na rękę „partnerom społecznym” państwa: firmom, które korzystają z erozji praw pracowniczych.

Określenia takie, jak „solidarne państwo” i „partnerstwo społeczne” są pełne obłudy. Jedyną bronią pracowników jest solidarność, akcja bezpośrednia i autonomiczna organizacja oddolna.

Związek Syndykalistów Polski

TERROR PREMII UZNANIOWEJ

Po wybuchu w kopalni "Halemba" w mediach przez długi czas trwała dyskusja, co było przyczyną tragedii. Zawiódł człowiek, czy może maszyna? Głębsza analiza faktów doprowadza niestety do smutnego stwierdzenia, że ani jedno, ani drugie. Toczące się śledztwo wykazało, że mierniki stężenia metanu nie działały tak, jak powinny, jednak załoga o wszystkim wiedziała. Specjalnie je wietrzono, by praca mogła być kontynuowana. Liczył się akord i zysk właścicieli firmy na powierzchni.

Nasuwa się jednak pytanie, dlaczego nikt się nie przeciwstawił? Odpowiedź można znaleźć w wywiadzie* w którym dziennikarz rozmawia z zatrudnionym w firmie świadczącej usługi kopalni "Halemba". Na pytanie "Zbuntowałeś się choć raz?" górnik odpowiedział: "Mam żonę i dwoje dzieci na utrzymaniu, więc nie stać mnie na to. Gdybym się zbuntował, zabrali by mi premię, w moim przypadku połowę wypłaty." Głównym powodem zafałszowywania wyników metanomierza i pracy w ciągłym zagrożeniu życia były zatem względy ekonomiczne. A dokładniej stosowany przez pracodawców na szeroką skalę system wynagradzania opierający się o tzw. "premię uznaniową", którą można w każdej chwili odebrać niepokornemu pracownikowi.

Ten sposób przyznawania wynagrodzeń jest bardzo korzystny z punku widzenia pracodawcy. Z jednej strony zatrudnia pracowników za minimalną stawkę krajową, czyli odprowadza od nich stosunkowo niewielki podatek, z drugiej zaś posiada potężną ekonomiczną kontrolę nad każdym zatrudnionym. Najprostszym sposobem terroryzowania za pomocą "uznaniówki" jest jej odbieranie lub znaczna redukcja w przypadku "niesubordynacji". By dokładniej poznać arkana sztuki podporządkowywania sobie ludzi za promocją premii, postanowiłem porozmawiać z pracownikami pewnej olsztyńskiej firmy budowlanej. W kręgach lokalnych budowlańców uchodzi ona za miejsce, gdzie oficjalny, ośmiogodzinny dzień pracy ma tyle wspólnego z rzeczywistością, co wroga Ziemi cywilizacja na Marsie.

Na początku usłyszałem o opisanych już wcześniej przypadkach, gdy pracownikowi odebrano premię, czyli połowę pensji, za dyskusje (!) z brygadzistą. Nie trzeba jednak popadać w żadne personalne konflikty, by przy wypłacie zobaczyć jedynie minimalną krajową, podczas gdy pokorni, wyeksploatowani kumple otrzymają np. 1300 na rękę. Wystarczy postępować… wedle zapisów wcześniej podpisanej umowy o pracę, wedle której dzień roboczy trwa 8 godzin. Zaczynając więc pracę o 7, każdy powinien o 15:30 (niewliczona półgodzinna przerwa) móc opuścić teren budowy. I każdy ma teoretycznie takie prawo, ale przecież warto zostać przysłowiową "godzinkę" dłużej, żeby nie podlec 50% cięciu wynagrodzenia. Najgorsze jest to, że owa "godzinka" często przeciąga się wiosną i latem nawet do 19. Żadnej płacy za nadgodziny, w perspektywie jedynie niepewna suma przyznawana według widzimisię kierownictwa. Jeden fałszywy krok i trzeba będzie tłumaczyć dziecku, dlaczego dzisiaj obiadu nie będzie.

Nierówno przyznawane premie służą też wywoływaniu interpersonalnej zawiści oraz burzeniu solidarności pomiędzy poszczególnymi pracownikami. Często bywało tak, że jeden z zatrudnionych pracował od poniedziałku do piątku, a drugi jeszcze dodatkowo w soboty. A przy wypłacie okazywało się, że premia drugiego jest wyższa od pierwszego o 10 zł. 2,5 zł. to niewiele za całą przepracowaną sobotę... Takie sytuacje wywołują zawiść i podejrzenia o układy z kierownictwem. Czasem zdarza się, że dany pracownik dostaje jeszcze dodatkową gratyfikację za wskazywanie "leserów", którym za "lenistwo" obcina się premie. W taki właśnie sposób pieniądze zabrane mniej wydolnemu pracownikowi, trafiają do kieszeni donosiciela.

Trudno oszacować, ilu ludzi pracuje w Polsce w opisany powyżej sposób. Trzeba jednak jasno powiedzieć, że lekarstwem na tego typu sytuację jest wspólne organizowanie się pracowników celem wywarcia presji na pracodawcy, by "ulotną" premię uznaniową włączył w podstawową pensję. W innym przypadku będziemy mieli coraz to nowe ofiary ryzykownej pracy z narażeniem życia, które bały się zaprotestować jedynie z przyczyn ekonomicznych.

Mikołaj Winiarski

* - Trybuna Robotnicza, 7 grudnia 2006, "Każdy dzień mógł być ostatnim”